



espacio quirónprevención

capitales

SEPTIEMBRE 2026

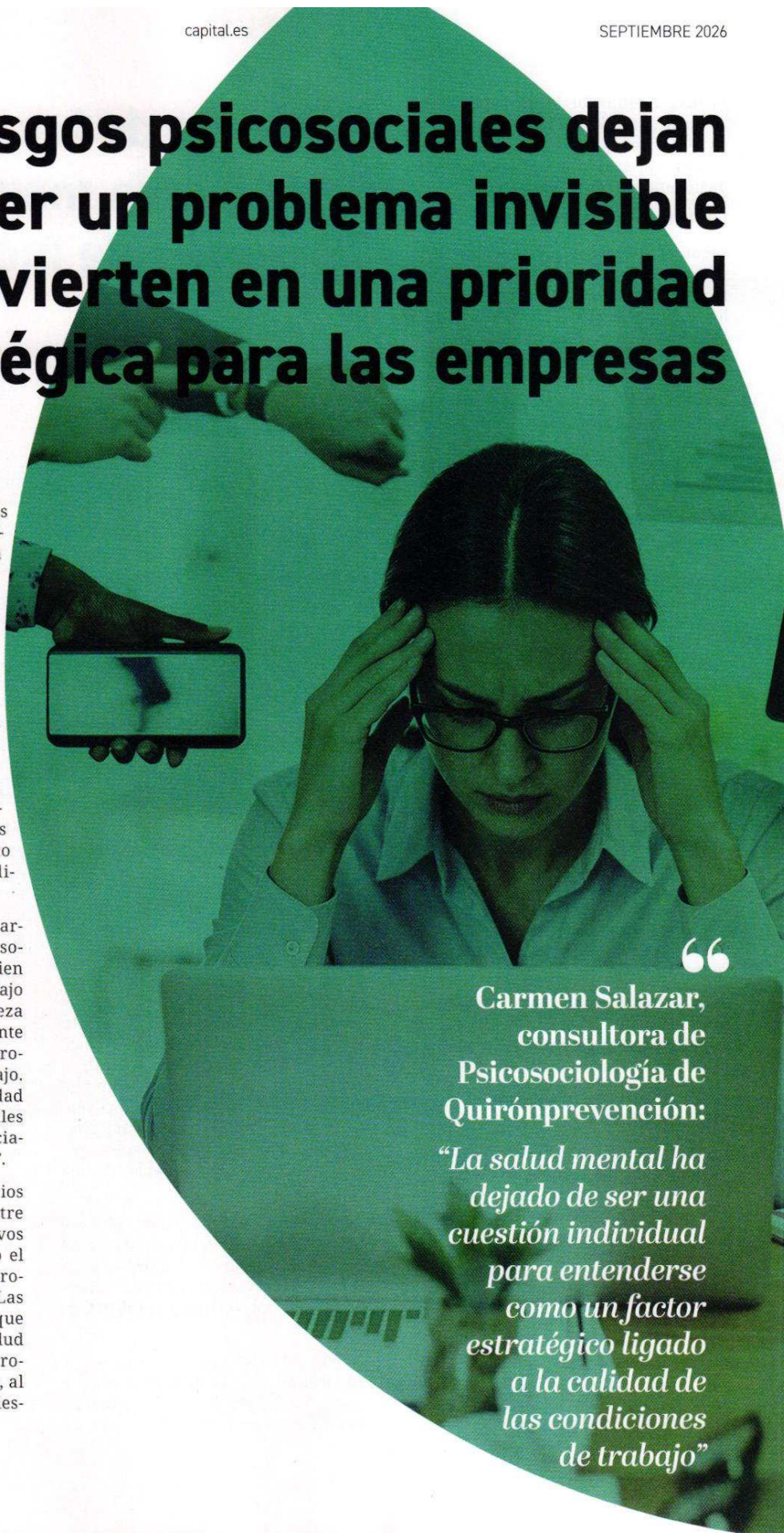
Los riesgos psicosociales dejan de ser un problema invisible y se convierten en una prioridad estratégica para las empresas

Redacción

La prevención de riesgos laborales se ha asociado históricamente a la seguridad física y a la reducción de los accidentes de trabajo. Sin embargo, la transformación de los modelos de organización, la digitalización, el auge del teletrabajo y el incremento de las exigencias cognitivas y emocionales han situado los riesgos psicosociales en el centro del debate empresarial. Hoy, el bienestar psicológico de los trabajadores forma parte de la estrategia de prevención de riesgos laborales de las empresas y constituye un elemento clave para garantizar su sostenibilidad y competitividad.

Analizamos esta realidad junto a Carmen Salazar, consultora de Psicología de Quirónprevención, quien explica que la evolución del trabajo ha cambiado también la naturaleza de los riesgos laborales. “Actualmente muchos de los principales riesgos provienen de cómo se organiza el trabajo. La digitalización, la hiperconectividad y la aceleración de los ritmos laborales han hecho que los factores psicosociales cobren una relevancia creciente”.

La especialista señala que los estudios confirman la estrecha relación entre determinados factores organizativos y problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad, el agotamiento profesional o el síndrome de burnout. “Las organizaciones han comprobado que estos riesgos no solo afectan a la salud de las personas, sino también a la productividad, a la calidad del servicio, al absentismo, a la rotación y a la siniestralidad laboral”, explica.



“
Carmen Salazar,
consultora de
Psicología de
Quirónprevención:
“La salud mental ha
dejado de ser una
cuestión individual
para entenderse
como un factor
estratégico ligado
a la calidad de
las condiciones
de trabajo”



“

“Cuando las demandas laborales superan de forma continuada los recursos disponibles para afrontarlas, estamos ante un riesgo psicosocial que requiere intervención preventiva”

Por ello, añade Salazar, “reconocer y abordar los riesgos psicosociales ha dejado de ser una cuestión secundaria para convertirse en un aspecto estratégico de gestión empresarial vinculado a la sostenibilidad, la productividad, la atracción y retención del talento y el cumplimiento de las obligaciones preventivas”.

EL PESO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La consultora de Quirónprevención destaca que la salud mental mantiene una relación directa con las condiciones de trabajo. Un entorno organizativo saludable puede actuar como un importante factor protector, mientras que unas condiciones deficientes aumentan considerablemente la probabilidad de desarrollar problemas psicológicos. Entre los factores que más influyen en el bienestar de los empleados, Salazar señala la carga de trabajo, la claridad de las funciones, la autonomía, la calidad del liderazgo, el apoyo entre compañeros y responsables, la participación en la toma de decisiones y el reconocimiento profesional.

También cobran especial importancia aspectos como la estabilidad laboral, la percepción de equidad dentro de la organización o las posibilidades de conciliación entre la vida personal y profesional. “Cuando estos elementos funcionan adecuadamente favorecen el compromiso, la motivación y la resiliencia. Por el contrario, cuando son deficitarios aumentan el estrés, la fatiga mental, la desmotivación y los conflictos laborales”, apunta la experta.

EL TELETRABAJO CAMBIA LOS RIESGOS, PERO NO SU ORIGEN

Según explica Carmen Salazar, las empresas españolas siguen detectando como principales riesgos psicosociales las elevadas exigencias psicológicas, la sobrecarga de trabajo, la presión por los plazos, la ambigüedad de funciones, la falta de autonomía o determinadas carencias en el liderazgo y la comunicación interna.

La pandemia y la implantación del teletrabajo no han creado riesgos completamente nuevos, pero sí han intensificado algunos ya existentes. “La dificultad para desconectar digitalmente, la desaparición de las fronteras entre la vida personal y profesional, el aislamiento social o la sobrecarga derivada de las reuniones virtuales continuas son algunos de los desafíos que han aparecido con los modelos híbridos”, señala la experta, quien considera que el verdadero reto consiste en adaptar la organización del trabajo a estos nuevos entornos digitales.

quirónprevención

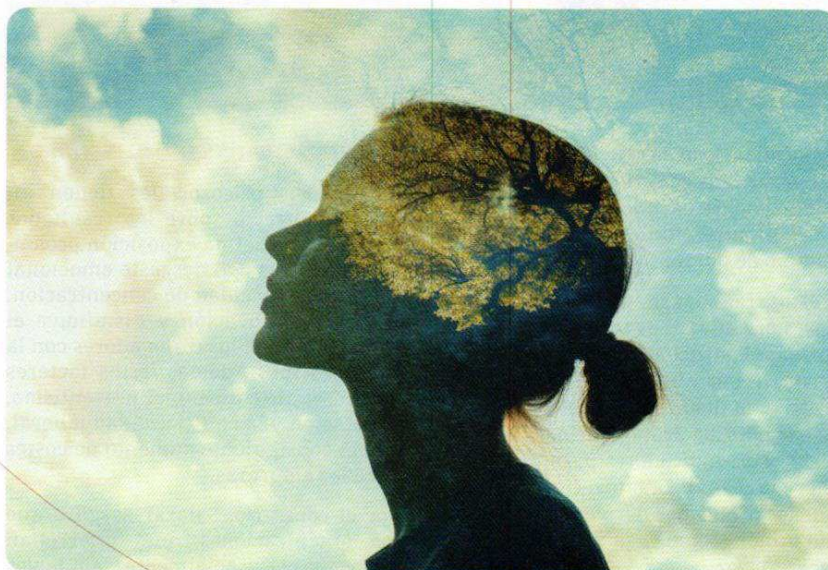
CUANDO EL ESTRÉS DEJA DE SER NORMAL

Uno de los errores más frecuentes consiste en asumir que el estrés forma parte inevitable del trabajo. Sin embargo, Salazar recuerda que toda actividad profesional implica un determinado nivel de exigencia que incluso puede resultar positivo para el rendimiento. “La línea se cruza cuando las demandas laborales superan de forma continuada los recursos disponibles para afrontarlas”, explica. Es decir, cuando la intensidad, la duración o la frecuencia de las exigencias exceden la capacidad del trabajador y éste no dispone del tiempo, la autonomía, el apoyo o los recursos necesarios para responder adecuadamente.

“La clave no es la existencia de presión puntual, sino su cronificación. Cuando la organización mantiene de forma sostenida ese desequilibrio entre demandas y recursos estamos ante un riesgo psicosocial que requiere evaluación e intervención preventiva”, añade.

DETECTAR EL PROBLEMA ANTES DE QUE APAREZCAN LAS BAJAS

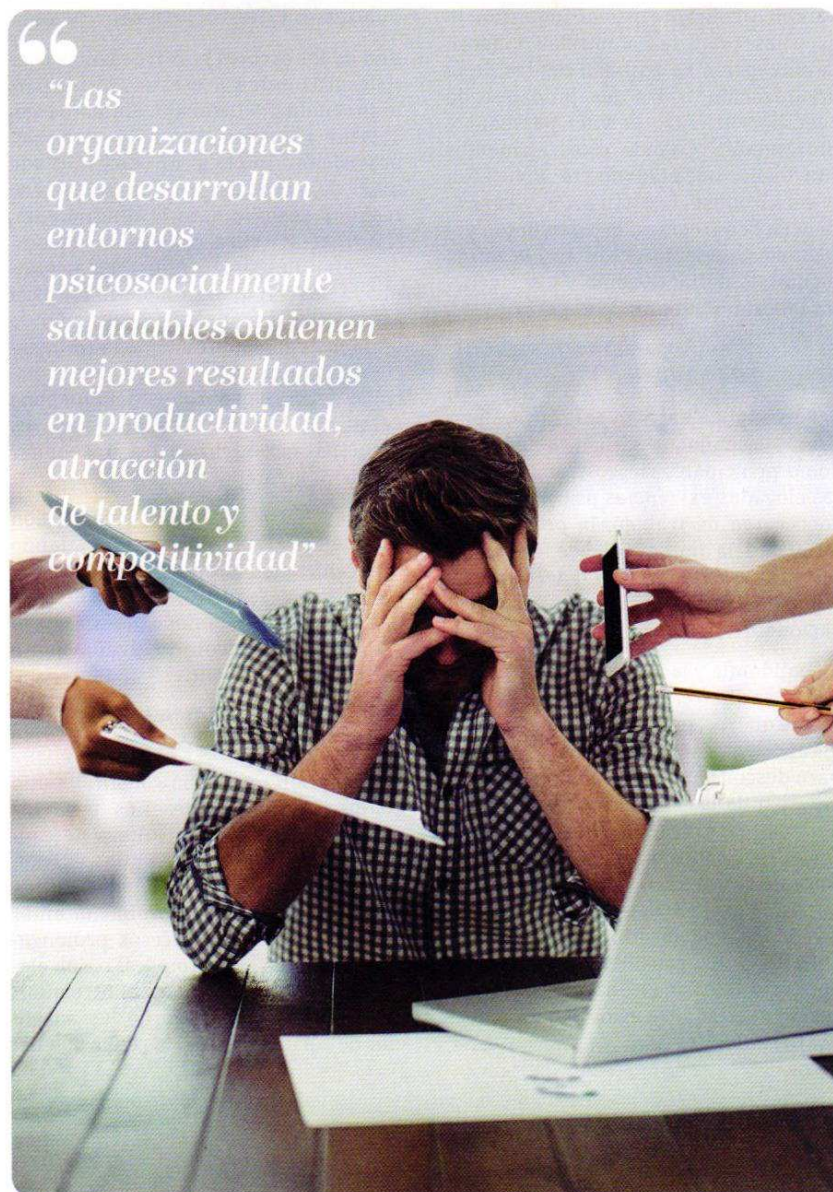
La detección temprana constituye uno de los principales desafíos para las organizaciones. La consultora de Quirónprevención explica que existen numerosos indicadores que permiten identificar un posible problema antes de que aparezcan procesos prolongados de incapacidad temporal o una elevada rotación de personal. Entre ellos, destacan el incremento de las ausencias de corta duración, la reducción del



espacio quirónprevención

capital.es

SEPTIEMBRE 2026



“Las organizaciones que desarrollan entornos psicosocialmente saludables obtienen mejores resultados en productividad, atracción de talento y competitividad”

rendimiento, la repetición de errores, los problemas de calidad, la pérdida de participación en iniciativas corporativas o el aumento de las solicitudes de cambio de puesto.

A estos síntomas se suman otros indicadores organizativos como el incremento de los conflictos interpersonales, las quejas recurrentes sobre la carga de trabajo, la disminución del compromiso o la pérdida de motivación. “Monitorear estos indicadores permite actuar sobre las causas organizativas antes de que los problemas deriven en absentismo prolongado o fuga de talento”, destaca Salazar.

PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

Los riesgos psicosociales tienen un impacto directo sobre los resultados empresariales. Una exposición prolongada al estrés o al desgaste emocional reduce la capacidad de concentración, limita la innovación y disminuye el compromiso de los trabajadores con la organización. Además, estos factores elevan el absentismo, el presentismo, la rotación y la conflictividad laboral, con el consiguiente aumento de costes para las empresas.

Por el contrario, Salazar asegura que las organizaciones que desarrollan entornos psicosocialmente saludables

“obtienen mejores resultados en rendimiento, reputación, atracción de talento y competitividad”. En un contexto marcado por la escasez de profesionales cualificados, añade, “la salud organizacional se ha convertido en una ventaja diferencial”.

MÁS ALLÁ DEL CUMPLIMIENTO LEGAL

La legislación obliga a las empresas a evaluar los riesgos psicosociales, aunque muchas organizaciones siguen afrontando este proceso como un simple requisito administrativo. Para la experta, uno de los errores más habituales consiste en considerar que estos riesgos dependen únicamente de la personalidad o de la capacidad individual de adaptación de cada trabajador. “Los riesgos psicosociales son condiciones derivadas de la organización, del contenido y de la gestión del trabajo”, recuerda. Por ello, la evaluación debe centrarse en identificar factores organizativos y no vulnerabilidades personales.

También considera fundamental que exista un compromiso real por parte de la dirección y que la evaluación vaya acompañada de medidas concretas de mejora. Asimismo, destaca la importancia de implicar a los trabajadores durante todo el proceso para obtener información fiable y facilitar la implantación de acciones preventivas eficaces.

TECNOLOGÍA: AMENAZA Y OPORTUNIDAD

La transformación digital también está modificando el panorama de los riesgos psicosociales. La hiperconectividad, el uso intensivo de herramientas digitales y la incorporación de la inteligencia artificial generan nuevos desafíos relacionados con la sobrecarga informativa, la dificultad para desconectar, la incertidumbre tecnológica o la pérdida de control sobre determinados procesos.

Sin embargo, Salazar subraya que la tecnología también puede convertirse en una aliada del bienestar laboral si se implanta correctamente. La automatización de tareas repetitivas, la optimización de procesos o las herramientas colaborativas permiten reducir cargas innecesarias y mejorar la eficiencia.

“La clave no está en la tecnología en sí, sino en cómo se implanta y gestiona”, concluye, defendiendo la necesidad de formar a las personas trabajadoras, evaluar el impacto de estas herramientas y garantizar la autonomía, la privacidad y el derecho a la desconexión digital. x